

Общество с ограниченной ответственностью  
«ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ»



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ  
ДОГОВОР  
ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ»**

**2019 – 2021 гг.**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. Стороны, цель и статус коллективного договора**

1.1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключён между Работниками ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» (далее – Работники), интересы которых представляет профсоюзный комитет Работников ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» в лице председателя профсоюзного комитета Хлопунова Виктора Николаевича (далее – Профсоюзный комитет), и Работодателем – ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» (далее – Общество) в лице генерального директора Пузырькова Кирилла Юрьевича (далее – Стороны).

1.1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан согласно требованиям стандарта предприятия (СТП 06.01 «Порядок разработки, заключения и контроля коллективного договора»).

1.1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Обществе и заключается между Работодателем и Работниками, в котором каждая из Сторон знает и признает полномочия представителей другой Стороны и на этом основании принимает на себя определенные обязательства. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.1.4. Стороны достигли соглашения и подписали настоящий коллективный договор с целью согласования важнейших условий и положений, обеспечивающих взаимные интересы Работников и Общества. Успешная работа Общества объявляется настоящим Договором взаимным интересом, при котором Стороны выражают стремление сохранять, обеспечивать и развивать производственные, экономические и трудовые отношения.

1.1.5. Стороны уведомлены о том, что в ходе переговоров каждая из Сторон имеет право и возможность выставлять свои требования и предложения, не противоречащие законодательству РФ и РТ.

### **1.2. Предмет коллективного договора**

1.2.1. Предметом Договора является установление взаимных обязательств Сторон по реализации положений о занятости и развитии персонала, условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, социальных гарантиях и льготах, определенных настоящим Договором.

1.2.2. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные Законодательством РФ, предоставляются Работникам независимо от результатов хозяйственной деятельности Общества. Гарантии и льготы, предусмотренные сверх действующих норм и положений, предоставляются в соответствии с Договором и финансируются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Общества.

### **1.3. Действие коллективного договора**

1.3.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 января 2019 года.

1.3.2. Изменения и дополнения в Договор, в период срока его действия, вносятся приказом-постановлением (распоряжением-постановлением) на основании решения (протокола) постоянно действующей двухсторонней колдоговорной комиссии Общества. Изменения и дополнения в Договор регистрируются в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны».

1.3.3. В период действия Договора разъяснение отдельных его пунктов осуществляется исключительно постоянно действующей колдоговорной комиссией. Одностороннее расторжение Договора, а также его разъяснение, Сторонами не допускается.

1.3.4. На основании решения (протокола) постоянно действующей колдоговорной комиссии срок действия коллективного договора может быть продлен в соответствии с ТК РФ. Соглашение о продлении срока действия коллективного договора составляется в 3-х экземплярах: по одному для Сторон и в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» (по месту уведомительной регистрации), подписывается Сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- организационных и структурных изменений Общества в целом;
- изменения наименования Общества;
- расторжения трудового договора с представителями Сторон, подписавшими настоящий Договор;
- реорганизации Общества (на период реорганизации);
- смены формы собственности (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);

1.3.6. Коллективный договор распространяется на всех Работников ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ».

1.3.7. Коллективный договор ПАО «КАМАЗ» является базовым для формирования коллективного договора ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ». Социальные гарантии и льготы, предусмотренные коллективным договором и локальными нормативными актами ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ», предоставляются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Общества.

#### **1.4. Экземпляры, копии Договора и его хранение**

1.4.1. Подлинный текст Договора составлен в 3-х экземплярах и хранится в Отделе организации труда и заработной платы службы заместителя генерального директора по персоналу, в профсоюзном комитете Работников ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ», в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» (по месту уведомительной регистрации).

1.4.2. Копии Договора выдаются во все подразделения Общества в количестве, установленном СТП 06.01 «Порядок разработки, заключения и контроля коллективного договора».

1.4.3. Электронная версия Договора и изменения и дополнения коллективного договора размещаются на корпоративном портале ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ».

## **1.5. Контроль над выполнением договора**

1.5.1. Контроль над выполнением условий Договора осуществляется в соответствии с Матрицей закрепления ответственности руководителей за выполнение обязательств коллективного договора ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ».

1.5.2. Стороны, подписавшие Договор, отчитываются о выполнении принятых обязательств:

- по итогам полугодия (на совместном расширенном заседании представителей Работодателя и Работников Общества);
- по итогам года: на конференции Работников Общества.

1.5.3. Информация о ходе выполнения Договора публикуется в СМИ Общества.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### **2.1. Общие обязательства сторон**

2.1.1. Стороны согласились с тем, что устойчивая экономическая деятельность Общества, его возможность обеспечивать занятость персонала, поддерживать социальные программы зависит от финансового состояния Общества.

2.1.2. Стороны договорились при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей действовать в интересах Общества, осуществлять свои права и обязанности в отношении Общества добросовестно и разумно.

2.1.3. Стороны берут на себя обязательства обеспечивать производство и реализацию товарной продукции в соответствии с утвержденным бизнес-планом.

2.1.4. Не разглашать ставшую известной конфиденциальную информацию о деятельности Общества.

2.1.5. В целях сохранения традиций, преемственности трудовых поколений, проводить в подшефных общеобразовательных школах г. Набережные Челны работу по профессиональной ориентации, трудовому обучению и воспитанию школьников.

### **2.2. Обязательства работодателя**

2.2.1. Соблюдать законодательство о труде и иные нормативные правовые акты РФ и РТ, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, соглашения, условия настоящего Договора и трудовых договоров.

2.2.2. Обеспечивать необходимый уровень управления производственной и финансово-хозяйственной деятельностью, позволяющий добиваться эффективной работы Общества.

2.2.3. Обеспечивать права и интересы Работников в сфере производства, социальных гарантий и льгот, установленных законодательством и настоящим Договором.

2.2.4. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.5. Обеспечивать пожарную, промышленную и экологическую безопасность объектов Общества.

2.2.6. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими

трудовых обязанностей.

2.2.7. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.8. Обеспечивать сохранность имущества Общества и создавать условия для сохранности личного имущества Работников на производстве.

2.2.9. По согласованию с Профсоюзным комитетом принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе Положения:

- о системах оплаты труда;
- о стимулирующих выплатах;
- о режиме работы;
- о пересмотре норм труда;
- о графиках сменности;
- о графиках отпусков.

Согласованный нормативный акт оформляется соответствующим документом, в том числе приказом-постановлением.

2.2.10. Создавать условия Профсоюзному комитету Работников для совместного рассмотрения с Работодателем следующих вопросов:

- формирование затрат на предоставление персоналу социальных льгот, услуг и гарантий в соответствии с обязательствами Коллективного договора ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» (далее по тексту затраты на соцобеспечение);
- финансово-экономического состояния Общества в целом;
- о работе Общества, внесении предложений по ее совершенствованию.

2.2.11. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию (включая возможность согласованного доступа к электронным формам передачи информации) по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием Общества:

- о важнейших организационных изменениях (реорганизация или ликвидация) Общества в целом в части, затрагивающей экономические и социально-трудовые интересы большинства Работников Общества;
- о важнейших технологических изменениях, влекущих за собой изменение условий труда большинства Работников Общества;
- о ежегодных и ежемесячных производственных планах и их выполнении;
- об условиях и оплате труда персонала, о текущем финансовом состоянии, о перспективных планах развития Общества.

2.2.12. Не реже одного раза в месяц (на регулярной основе) информировать Профсоюз о текущей деятельности и планах работы, используя статистические данные за прошедший период.

2.2.13. Осуществлять ремонт, регулярную расчистку и содержание в технически исправном состоянии пешеходных дорожек, подземных переходов, тротуаров, остановок, закрепленных за ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ».

### **2.3. Обязательства работников**

2.3.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину в строгом соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ», трудовым договором, требованиями должностных и

функциональных обязанностей, технологической документации, инструкций по охране труда.

2.3.2. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

2.3.3. Соблюдать требования пожарной и промышленной безопасности, требования охраны окружающей среды.

2.3.4. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Обществу, его имуществу, финансам.

2.3.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Общества.

2.3.6. При выполнении условий данного Договора стремиться к сохранению социального мира, отказаться от забастовок в период действия Договора.

2.3.7. Соблюдать установленные Обществом требования по обеспечению экономической безопасности и защите конфиденциальной информации.

#### **2.4. Обязательства Профсоюзного комитета**

2.4.1. Осуществлять контроль над соблюдением Трудового законодательства, за выполнением условий настоящего Договора, в том числе:

- контроль над правильностью применения утвержденных в установленном порядке систем оплаты и стимулирования труда;
- контроль над реальным обеспечением Работников социальными гарантиями и льготами.

2.4.2. Способствовать, присущими Профсоюзу методами, устойчивой деятельности подразделений Общества, необходимой для обеспечения роста доходов Работников, увеличения объема финансирования предоставляемых социальных услуг, гарантий и льгот.

2.4.3. Контролировать обоснованность предъявленных Работниками документов на получение социальных льгот, гарантий, услуг с использованием средств бюджета Общества, в том числе на проведение выплат в соответствии с направлением «Забота».

2.4.4. Призывать Работников к соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей. Обеспечивать создание обстановки нетерпимости к нарушителям трудовой, производственной дисциплины. Применять по отношению к нарушителям трудовой, производственной дисциплины, являющимся членами профсоюза, меры общественного порицания.

2.4.5. Совместно с соответствующими функциональными службами Общества:

- проводить благотворительные акции согласно направлению «Забота»;
- проводить работу по трудовому обучению и профессиональной ориентации школьников;

2.4.6. Организовывать культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

2.4.7. Способствовать росту квалификации Работников, участвовать в организации конкурсов профессионального мастерства.

2.4.8. Проводить в подразделениях Общества разъяснительную работу по

вопросам, связанным с предоставлением Работникам возможностей для улучшения жилищных условий.

2.4.9. Проводить в подразделениях Общества разъяснительную работу по вопросам заключения Работниками соглашений с негосударственным пенсионным фондом (далее - НПФ) «Первый промышленный альянс».

2.4.10. Добиваться улучшения условий труда Работников и обеспечения безопасности на рабочих местах.

2.4.11. Оказывать поддержку Совету молодежи.

2.4.12. При выполнении условий данного Договора поддерживать стабильность социально-трудовых отношений в подразделениях Общества на весь период действия Договора. Отказаться от организации и проведения забастовок.

2.4.13. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между Работником (коллективом Работников) и Работодателем.

## **2.5. Дисциплина труда**

2.5.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами.

2.5.2. Вместе с применением дисциплинарного взыскания к Работнику могут быть применены и меры материального воздействия (лишение/снижение премии, лишение вознаграждения за выслугу лет, лишение/снижение индивидуальной (персональной) надбавки и социальных льгот, предусмотренных Договором и локальными нормативными актами сверхустановленных законодательством) только в том месяце, в котором было наложено дисциплинарное взыскание.

2.5.3. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

2.5.4. Дисциплинарное взыскание действует в течение года со дня его применения. Если в течение года Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Профсоюзного комитета.

2.5.5. Работники, имеющие не снятое дисциплинарное взыскание, а также признанные виновными в совершении административных правонарушений и уголовных преступлений за хищения собственности ПАО «КАМАЗ» и ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» по согласованию с Профсоюзным комитетом, в течение действия дисциплинарного взыскания лишаются социальных льгот и гарантий, предусмотренных Договором и иными локальными нормативными актами ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» сверх установленных законодательством, выплаты

«Вознаграждение работникам за особые достижения в профессиональной деятельности». Также лишаются выплаты «Компенсация расходов на уплату процентов по жилищным кредитам» в том месяце, в котором было наложено дисциплинарное взыскание.

2.5.6. Работники, совершившие хищения товарно-материальных ценностей, появившиеся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, реализующие или распивающие спиртные напитки на рабочем месте, подлежат увольнению из Общества.

### **3. ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

#### **3.1. Общие положения**

3.1.1. Тарифное соглашение является разделом коллективного договора Общества. Соглашение определяет условия и порядок организации оплаты труда персонала Обществ.

3.1.2. Соглашение предусматривает следующие основные принципы:

3.1.2.1. Централизованное установление:

– единой тарифной системы;

– порядка и условий начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.2.2. Обязательность для подразделений применения локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, утвержденных и действующих в Обществе.

3.1.2.3. Контроль над использованием нормативного фонда заработной платы и правильностью применения тарифных ставок, окладов, систем оплаты труда.

#### **3.2. Рабочее время и время отдыха**

3.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Общества не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

б) для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

в) для Работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

г) для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

С письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в пп. «г» абзаца 2 настоящего пункта, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с оплатой за фактически отработанное время, по тарифу 36-часовой рабочей недели, и выплатой компенсации в размере 26 руб. за каждый час работы свыше 36 часов в неделю.



Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

С письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены), установленной абзацем 4 настоящего пункта для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения установленной предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с абзацами 2,3 настоящего пункта:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

3.2.2. Режимы работы, графики сменности, продолжительность смены разрабатываются и устанавливаются приказом-постановлением, исходя из особенностей и характера производства. (Приложение № 1 к Тарифному соглашению).

3.2.3. В случаях производственной необходимости, Работодателю предоставляется право применения графиков работ (сменности), режимов работы, отличных от утвержденных (п.3.2.2.), при условии их согласования с Профсоюзным комитетом.

3.2.4. Если по условиям производства (работы), при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для Работников (включая Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца, для водителей – один месяц. Продолжительность учетного периода для водителей может быть увеличена до трех месяцев по согласованию с Профсоюзным комитетом.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, допускается увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

3.2.5. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Общества. На отдельных видах работ, интенсивность

которых не одинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

3.2.6. В режиме пятидневной рабочей недели Работникам предоставляются два выходных дня. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем устанавливаются утвержденными графиками работы.

3.2.7. На участках, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна, по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в другие дни недели (по принципу «скольжения»), при условии не превышения обусловленной графиками недельной или месячной нормы рабочего времени.

3.2.8. Для Работников Общества устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Допускается разделение отпуска на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.2.9. Работникам, занятым на рабочих местах, условия труда на которых по результатам специальной оценки отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (подклассы 3.2, 3.3, 3.4), либо к опасным условиям труда (класс 4), предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Класс (подкласс) условий труда	Количество календарных дней дополнительного отпуска
3.2	7
3.3	10
3.4	14
4.0	14

Часть ежегодного дополнительного отпуска, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, выплатой денежной компенсации. Компенсация рассчитывается в порядке, предусмотренном для расчета компенсации за неиспользованные отпуска.

3.2.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Конкретный перечень должностей руководителей, специалистов и служащих с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день установлен в Приложении 2 к Тарифному соглашению. Трудовым договором ненормированный рабочий день может быть установлен и иным категориям Работников. Порядок и условия предоставления отпуска определяются локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.2.11. За дни сдачи крови и её компонентов, а также за предоставляемые в связи с этим дополнительные дни отдыха, за Работником сохраняется средний заработок за полное количество часов работы в смене, приходящейся на эти дни. При этом, если смена приходится на два календарных дня, то она подлежит оплате в соответствии с её продолжительностью.

По желанию Работника дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску, при этом они не являются днями отпуска.

Если по результатам медицинского осмотра работник не допущен к сдаче крови (неудовлетворительный анализ крови и пр.), оплата этого дня не производится. В случае, если в день прохождения медосмотра работник вышел на работу, оплата производится пропорционально отработанному времени.

### **3.3. Заработная плата**

3.3.1. Для оплаты труда Работников ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» приказом-постановлением ежегодно в первом квартале текущего года устанавливается минимальная часовая и минимальная месячная тарифная ставки с учетом индекса роста потребительских цен за истекший год. Допускается внесение изменений в Тарифное Соглашение (его отдельные части).

3.3.2. Ежегодно, в первом квартале текущего года, в целях обеспечения реального уровня содержания заработной платы Работников Общества с учетом изменения потребительских цен, приказом-постановлением по ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» проводится индексация. Уровень индексации зависит от финансового состояния Общества и индекса роста потребительских цен за истекший год, который определяется на основании данных официальных государственных органов.

3.3.3. Установленные настоящим Соглашением соотношения групп тарифных ставок (окладов), тарифные коэффициенты при индексации сохраняются.

3.3.4. Рост заработной платы Работников обеспечивается на основе повышения производительности труда путем повышения технического уровня производства, совершенствования управления, организации труда и производства, ввода в действие и освоения новых объектов.

3.3.5. Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (в рублях) каждые полмесяца: за отработанное время с 1 по 15 число расчетного месяца выплата заработной платы производится 26-го числа расчетного месяца, за отработанное время с 16 по 30 (31) число расчетного месяца выплата производится 11-го числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

3.3.6. Ежемесячно не позднее сроков выплаты (перечисления) заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника Общества о размере заработной платы с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний по форме, установленной в Приложении 6 к Тарифному соглашению.

3.3.7. Заработная плата перечисляется на открываемый Работником в банке счет, а до открытия Работником счета в банке – выплачивается в кассе Общества.

### **3.4. Системы оплаты труда**

3.4.1. Подразделениям Общества устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда (СОТ).

3.4.2. Для рабочих могут применяться, по согласованию с соответствующей

функциональной службой ПАО «КАМАЗ», отдельные системы сдельной формы оплаты труда, а также повременно-подрядная (коллективный подряд) система оплаты труда.

3.4.3. В отдельных случаях, Работодатель может разрабатывать и внедрять по согласованию со службой по персоналу ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» и профсоюзным комитетом, для отдельных категорий Работников, положения по оплате труда, отличные от перечисленных в п.3.4.1. и п.3.4.2., при условии отсутствия в них нарушений требований Тарифного соглашения.

3.4.4. Решения о внедрении конкретных систем оплаты труда, предусмотренных п.3.4.1. п. 3.4.2. оформляются приказами-постановлениями (распоряжениями-постановлениями).

3.4.5. Труд Работников Общества оплачивается по системам оплаты труда, установленным Работодателем на основе локальных нормативных актов по Обществу. Решения о внесении изменений и дополнений в Положение по оплате труда оформляются приказами-постановлениями Работодателя и профсоюзного комитета Работников.

### **3.5. Структура заработной платы**

Заработная плата, в соответствии с Трудовым законодательством, Коллективным договором и трудовым договором, состоит из:

- основной части (тарифная ставка, сдельная расценка для рабочих, должностной оклад для РСиС);
- компенсационных выплат (доплаты);
- стимулирующих выплат (надбавки, премии, иные выплаты).

3.5.1. Тарифные ставки рабочим и должностные оклады руководителям, специалистам и служащим устанавливаются приказом-постановлением по Обществу в соответствии с Единой тарифной системой оплаты труда для Работников ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» и кодификатором функций (Приложение 3 и 4 к Тарифному соглашению соответственно).

3.5.1.1. Часовые тарифные ставки Работников (Тчас) по кодам функций (группам) с 10 по 35 определяются по формуле:

$$Тчас = MinТчас * Kтар; (\text{руб.}),$$

где: MinТчас – минимальная часовая тарифная ставка в Обществе, утвержденная локальным нормативным актом,  
Kтар – тарифный коэффициент согласно «Единой тарифной системе».

3.5.1.2. Месячные ставки (оклады) Работников по 40 коду функций определяются по формуле (Окл):

$$Окл = Min * Kтар; (\text{руб.}),$$

где: Min – минимальная месячная тарифная ставка в Обществе, утвержденная локальным актом,  
Kтар – тарифный коэффициент согласно «Единой тарифной системе».

3.5.1.3. Тарификация работ, присвоение разрядов рабочим и должностей служащим производится с учетом действующих Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, штатным расстановкам, профессиональных стандартов, а также по разработанным тарифно-квалификационным характеристикам и должностным инструкциям на профессии и должности, не включенные в упомянутые справочники.

3.5.1.4. Отнесение должностей руководителей, должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от уровней квалификации Работников, в пределах, предусмотренных «Единой тарифной системой» тарифных коэффициентов, согласно штатному расписанию.

Для материального стимулирования РСиС, линейному персоналу оклады устанавливаются с коэффициентом 1,05 в соответствии с перечнем должностей (приложение 5 к Тарифному соглашению).

3.5.1.5. С руководителями, высококвалифицированными специалистами и рабочими может заключаться трудовой договор с иными условиями оплаты труда.

3.5.2. Доплаты компенсационного характера.

3.5.2.1. За выполнение дополнительной функции по руководству бригадой (сменой или группой рабочих внутри бригады) рабочим (неосвобожденным бригадирам) устанавливаются доплаты в процентах к тарифной ставке в соответствии с локальными нормативными актами Общества в размерах согласно таблице 1.

Таблица 1

Размеры доплат за руководство бригадой

Вид доплаты	Размеры доплат в % к тарифной ставке при явочной численности рабочих в бригаде (звене, смене) до:			
	До 15 чел. (включительно)	Свыше 15 до 30 чел. (включительно)	Свыше 30 до 50 чел. (включительно)	Свыше 50 чел.
Бригадиру	15	20	30	40
Старшему рабочему: - за руководство сменой - за руководство группой внутри бригады	8	10	15 8	20 10

Доплата за руководство мини-бригадой бригадиру устанавливается в порядке, определенном локальным нормативным актам.

3.5.2.2. Доплаты за условия труда рабочим и РСиС устанавливаются за работу в условиях, имеющих отклонения от нормальных, в соответствии с локальными нормативными актами Общества, в размерах согласно таблице 2, и на основании утвержденных карт специальной оценки условий труда, и начисляются только за время фактической работы Работников на этих местах.

**Размер доплат за условия труда**  
**Специальная оценка условий труда**

Общий характер условий труда	Сумма оценок степеней вредности свыше 2-го класса	Размеры доплат, руб.
Вредные и опасные	1,0	900
	2,0	950
	3,0	990
	4,0	1075
	5,0	1240
	6,0	1405
	7,0	1650
	8,0	1900
	9,0	2230
	10,0	2640
	11,0	2970
12,0 и выше	3300	

При перемещении Работника в течение месяца на рабочие места с другими условиями труда доплата производится за каждый день работы в размере, установленном для данного рабочего места.

3.5.2.3. За работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) Работникам начисляется доплата в размере 40% от тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.5.2.4. Работа в сверхурочное время, выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), и работников, получающих тариф и график работы которых разработан по принципу «скольжения», за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается вознаграждение из расчета минимальной месячной тарифной ставки в Обществе в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Общества.

3.5.3. Надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера.

3.5.3.1. Индивидуальные надбавки РСиС устанавливаются в пределах установленных фондов надбавок и нормативного ФЗП в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами Общества. Конкретному Работнику размер индивидуальной надбавки может устанавливаться в пределах до 150% от размера должностного оклада.

3.5.3.2. Индивидуальные надбавки рабочим устанавливаются в пределах нормативного ФЗП на условиях, определенных локальными нормативными

актами.

3.5.3.3. Надбавка за классность устанавливается мастеру в порядке, определенном локальным нормативным актом.

3.5.3.4. Премия (подрядная часть заработной платы) Работникам по результатам работы за месяц начисляется за выполнение установленных условий и показателей в пределах установленного нормативного ФЗП в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами.

3.5.3.5. Уровень премии (подрядной части заработной платы) Работников определяется в процентах от основной части заработной платы.

3.5.3.6. Выплата (вознаграждение) по итогам работы за год Работникам может производиться при наличии средств на эти цели в соответствии с локальным нормативным актом Общества.

3.5.3.7. Работникам, поощренным наградами Федерального, Республиканского и Городского уровня, выплачивается единовременное вознаграждение в соответствии с Положением о наградах ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ».

3.5.4. Другие виды поощрений.

Поощрение Работников за особые достижения в профессиональной деятельности, продолжительную и безупречную работу осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

Решение о денежном вознаграждении работника к юбилейной дате, имеющего дисциплинарное взыскание за предыдущих 12 месяцев работы, принимается коллективной договорной комиссией.

### **3.6. Нормативный фонд заработной платы**

Ежемесячно Обществу устанавливается нормативный фонд заработной платы в соответствии с утвержденным бизнес-планом и контролем исполнения нарастающим итогом с начала года.

### **3.7. Заключительные положения**

3.7.1. Контроль над соблюдением Сторонами Соглашения, осуществляется в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, службой по персоналу и Профсоюзным комитетом Работников Общества.

3.7.2. С момента ввода в действие Соглашения все действующие в Обществе локальные нормативные акты, не соответствующие требованиям Соглашения, считаются утратившими силу или, в случае необходимости, подлежащими уточнению в установленном Обществом порядке.

3.7.3. В случае принятия новых законодательных актов о труде, требующих уточнений или изменений Соглашения, его отмена, приостановка действия, уточнение и утверждение осуществляется в том же порядке, что и подготовка, и принятие настоящего Соглашения.

3.7.4. Тарифное соглашение обеспечивает соблюдение нормативного (планового) ФЗП.

Приложение 1  
к Тарифному соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ ГРАФИКОВ РАБОТЫ ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ»**

Группа	№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Третья смена			Циклич. графика
			прод смены	нач. окон смены	время обед перер	прод смены	нач. окон смены	время обед перер	прод смены	нач. окон смены	время обед перер	
<b>Односменный</b>	24.01	Понедельник-пятница	8-00	8-00 17-00	12-00 13-00							7 к.д
		Предпраздничные	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00							11111ВВ
	24.01 А	Понедельник-пятница	8-00	7-30 16-30	11-00 12-00							7 к.д
		Предпраздничные	7-00	7-30 15-30	11-00 12-00							11111ВВ
	24.01 Б	Понедельник-пятница	8-00	7-00 16-00	11-00 12-00							7 к.д
		Предпраздничные	7-00	7-00 15-00	11-00 12-00							11111ВВ
	24.01 В	Понедельник-пятница	8-00	7-00 17-00	11-00 13-00							7 к.д
		Предпраздничные	7-00	7-00 16-00	11-00 13-00							11111ВВ
	24.01 Г (для водителей автобусов с 3-ех часовым временем отдыха с 12-00 до 15-00)	Понедельник, пятница, праздничные	8-00	06-00	11-00							7 к.д
				18-00	12-00							11111ВВ
	24.02	Понедельник-пятница	4-00	8-00 12-00								7 к.д 11111ВВ
	24.03 для внутренних совместителей	Понедельник-пятница	2-00	6-30 7-30 16-30 17-30								7 к.д 11111ВВ
24.04 для школьников, инвалидов	Понедельник-пятница	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00							7 к.д 11111ВВ	



Группа	№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Третья смена			Циклич. графика
			прод смены	нач. окон смены	время обед перер	прод смены	нач. окон смены	время обед перер	прод смены	нач. окон смены	время обед перер	
	24.05 для школьников	Понедельник-пятница	4-48	8-00 12-48								7 к.д 11111BB
Односменный	19	Понедельник-воскресенье. Праздничные	8-00	7-00 16-00	11-00 12-00							27 к.д 11B1111 1111B11
		Предпраздничные	7-00	7-00 15-00	11-00 12-00							1B111BB B11B1BB
	19 а	Понедельник-воскресенье. Праздничные	8-00	8-00 17-00	12-00 13-00							27 к.д 11B1111 1111B11
		Предпраздничные	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00							1B111BB B11B1BB
	98	Понедельник-воскресенье. Праздничные	11-30	7-00 19-00	11-00 11-30							4 к.д 11BB
	98 операторы ПДО ЦДС (энергетики)	Понедельник-воскресенье. Праздничные	11-30	7-00 19-00	11-00 11-30							4 к.д 11BB
	98 операторы ПДО ЦДС (технологи)	Понедельник-воскресенье. Праздничные	11-30	7-00 19-00	11-30 12-00							4 к.д 11BB
	98 А	Понедельник-воскресенье. Праздничные	11-30	8-00 20-00	12-00 12-30							4 к.д 11BB
	98 Б	Понедельник, пятница, праздничные	11,5	06-00 18-00	11-00 11-30							4 к.д 11BB
Односменный	98 Г (для водителей автобусов с 3-ех часовым временем отдыха с 12-00 до 15-00)	Понедельник-пятница	11,5	06-00 21-00	11-00 11-30							4 к.д 11BB

Группа	№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Третья смена			Циклич. графика
			прод смены	нач. окон смены	время обед перер	прод смены	нач. окон смены	время обед перер	прод смены	нач. окон смены	время обед перер	
	12	Понедельник-Суббота	8-00	8-00 17-00	12-00 13-00							42 к.д В11111В 1В1111В 11В111В
		Предпраздничные	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00							111В11В 1111В1В 11111ВВ
	26	Понедельник-Воскресенье. Праздничные	8-00	8-00 17-00	12-00 13-00							28 к.д В111111 11111ВВ
		Предпраздничные	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00							11111ВВ 11111ВВ
		Суббота - воскресенье. Праздничные	4-00	8-00 12-00								
	55	Понедельник-воскресенье. Праздничные	23-00	8-00 8-00	13-00 13-30 01-00 01-30							4 к.д 1ВВВ
56	Понедельник-воскресенье. Праздничные	23-00	7-00 7-00	13-00 13-30 01-00 01-30							4 к.д 1ВВВ	
Односменный	97	Понедельник-Воскресенье. Праздничные							11-30	20-00 8-00	1-00 1-30	4 к.д 11ВВ
	97 А (сторожа ЦКР)	Понедельник-пятница	14-30	16-30 07-30	01-00 01-30							3 к.д 1ВВ
		Предпраздничные	15-30	15-30 07-30	01-00 01-30							

Группа	№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Третья смена			Циклич. графика
			прод смены	нач. окон смены	время обед перер	прод смены	нач. окон смены	время обед перер	прод смены	нач. окон смены	время обед перер	
Двухсменный	22	Понедельник-пятница	8-00	7-00 16-00	11-00 12-00	8-00	16-00 0-30	20-00 20-30				14 к.д 11111ВВ
		Предпраздничные	7-00	7-00 15-00	11-00 12-00	7-00	15-00 22-30	19-00 19-30				22222ВВ
Трехсменный	67	Понедельник-Воскресенье. Праздничные	11-30	8-00 20-00	12-00 12-30				11-30	20-00 8-00	1-00 1-30	4 к.д 13ВВ
	67 Б	Понедельник-Воскресенье. Праздничные	11-30	7-00 19-00	11-00 11-30				11-30	19-00 7-00	1-00 1-30	4 к.д 13ВВ
	67 Б Начальники смен - энергетики ПДО ЦДС	Понедельник-Воскресенье. Праздничные	11-30	7-00 19-00	11-00 11-30				11-30	19-00 7-00	1-00 1-30	4 к.д 13ВВ
	67 Б Начальники смен - технологи ПДО ЦДС	Понедельник-Воскресенье. Праздничные	11-30	7-00 19-00	11-30 12-00				11-30	19-00 7-00	1-00 1-30	4 к.д 13ВВ
	67 В	Понедельник-воскресение, праздничные	11-30	06-00 18-00	11-00 11-30				11-30	18-00 06-00	11-00 11-30	4 к.д 13ВВ

\*Регламентированные перерывы установлены в ПВТР

Приложение 2  
к Тарифному соглашению

**ПЕРЕЧЕНЬ должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день**

Наименование должности (профессии)	Продолжительность, дни
Генеральный директор, его заместители	5
Заместитель генерального директора - исполнительный директор	5
Заместитель главного инженера	4
Главный инженер, главный энергетик- начальник ОГЭ, главный механик-начальник ЦРТО, главный эколог, консультант генерального директора по социальному обеспечению	4
Начальник производства, его заместитель, главный инженер производства	4
Начальник цеха и его заместители, начальник штаба ГО ЧС и АБ, главный технолог подразделения	3
Начальник управления, заместитель начальника управления	4
Начальник отдела и его заместитель	3
Начальник службы и его заместитель	4
Начальник автоколонны, механик автоколонны	3
Начальник бюро, заведующий канцелярией, руководитель группы реализации социальных программ	3
Начальник ЭТЛ и его заместитель	3
Начальник участка, старший мастер, мастер, (кроме начальника участка и мастера участка подстанции и высоковольтных линий Энергоцеха, кроме начальника участка по ремонту и обслуживанию внутренних и внешних инженерных сетей ПВП), начальник ЛТД, начальник ВЗС «Белоус», начальник ЦЛ и его заместитель	3
Водитель автомобиля	4

Приложение 3  
к Тарифному соглашению

**ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ»**

№ п/п	Код функций	Разряды оплаты работников																	
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII
		Тарифные коэффициенты к минимальной тарифной ставке																	
<b>Рабочие</b>																			
1.	10	1,0	1,378	1,476	1,596	1,767	1,944												
2.	11		1,421	1,523	1,647	1,820													
3.	20		1,509	1,617	1,752	1,936													
4.	21		1,554	1,667	1,806	1,997	2,203												
5.	22		1,560	1,673	1,812	2,004	2,210												
6.	23		1,612	1,729	1,874	2,072	2,287												
7.	24	1,447	1,791	1,924	2,087	2,312	2,554												
8.	25	1,480	1,832	1,967	2,135	2,366	2,613	2,832											
9.	26	1,516	1,877	2,017	2,189	2,426	2,681	2,907	3,157										
10.	30		1,770																
11.	31		1,368																
12.	32		1,539	1,683	1,822														
13.	33		1,907																
14.	35		2,131																
<b>РСиС</b>																			
1.	40				1,798	2,000	2,206	2,388	2,586	2,805	3,041	3,326	3,593	3,853	4,138	4,457	4,802	5,193	5,624

### КОДИФИКАТОР ФУНКЦИЙ

№ п/п	Сфера применения (категорий и группы Работников)	Коды функций
<b>I. Рабочие</b>		
1	Основные производственные рабочие (оператор на азротенках, аппаратчик гашения извести, машинист насосных установок, аппаратчик химводоочистки, аппаратчик очистки сточных вод, машинист компрессорных установок, оператор дистанционного пульта управления в водопроводно-канализационном хозяйстве, оператор на отстойниках, оператор на решетке, оператор на фильтрах, аппаратчик электролиза, обходчик водопроводно-канализационных сетей)	11
2	Машинист фильтр-пресса, машинист двигателей внутреннего сгорания	20
3	Электромонтер по обслуживанию подстанций; лаборант	21
4	Токарь, моторист-рулевой	22
5	Аппаратчик приготовления хим.растворов ХП	23
6	Ремонтный персонал ПВП, ПРОС, ПВиИК, ПГС, ЦРТО, Энергоцех, ИС, УАТиСТ. Рабочие РСУ ЦКР, контролер водопроводного хозяйства	24
7	Ремонтный персонал, занятый на непрестижных работах (слесарь АВР, оператор на фильтрах, занятый перегрузкой фильтров ПВП). Оператор на иловых площадках, слесарь по КИПиА, электрогазосварщик, машинист экскаватора, водитель автомобиля, водитель погрузчика, машинист крана автомобильного, машинист бульдозера, тракторист, машинист компрессора передвижного с двигателем внутреннего сгорания, машинист электростанции передвижной. Рабочие ЦКР.	25
8	Наладчик КИПиА, ремонтный персонал ЭТЛ, контролер технического состояния автотранспортных средств	26
9	Грузчик, подсобный рабочий, пробоотборщик	30
10	Сторож	31
11	Распределитель работ, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	32
12	Кладовщик	33
13	Уборщик производственных и служебных помещений	35
<b>Должность</b>		<b>Диапазон разрядов</b>
<b>II. Руководители, специалисты и служащие (РСиС)</b>		
40		
14	Генеральный директор	17-18
15	Заместитель генерального директора - исполнительный директор	16-17
16	Заместители генерального директора по направлениям	13-16
17	Консультант генерального директора по социальному обеспечению, главный инженер, главный энергетик - начальник ОГЭ, главный механик - начальник ЦРТО, начальник службы, начальник производства, начальник управления	13-15
18	Заместитель главного инженера, заместитель начальника производства, заместитель начальника службы, начальник отдела, главный эколог, главный инженер подразделения, главный технолог, начальник цеха, начальник ЭТЛ, начальник штаба ГО, ЧСиАБ, начальник центральной лаборатории	11-14
19	Начальник ВЗС «Белоус», зам. начальника лаборатории - начальник участка по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики	11-13
20	Заместитель начальника отдела, заместитель начальника отдела - начальник	10-13

	бюро, заместитель начальника отдела – руководитель группы, заместитель начальника управления, заместитель начальника цеха, заместитель начальника лаборатории начальник аналитической лаборатории ЦЛ, начальник лаборатории контроля качества очистки промышленных стоков ЦЛ, заведующий бактериологической лабораторией ЦЛ, начальник ЛТД отдела ремонта, главный специалист	
21	Начальник участка, начальник автомобильной колонны	9-13
22	Начальник смены – технолог, начальник смены - энергетик	9-13
23	Начальник бюро, руководитель группы	10-12
24	Мастер (старший), механик участка, механик автомобильной колонны	8-12
25	Ведущий специалист, заведующий канцелярией	9-11
26	Специалист 1 категории	8-10
27	Специалист 2 категории	7-9
28	Специалист 3 категории, офис-менеджер	6-8
29	Старший диспетчер автомобильного транспорта, инспектор по контролю над исполнением поручений (старший)	5-7
30	Техник, заведующий складом, диспетчер автомобильного транспорта	4-6
31	Архивариус	4-5

**ПЕРЕЧЕНЬ**

руководителей и специалистов, относящихся к линейному персоналу

<b>Наименование должности</b>	<b>Наименование должности</b>
<b>Производство водоподготовки</b>	<b>Производство районных очистных сооружений</b>
Начальник производства Начальник ВЗС «Белоус» Главный инженер, главный технолог Начальник смены – технолог Начальник участка, мастер	Начальник производства Главный инженер, главный технолог Начальник смены - технолог Начальник участка, мастер
<b>Центральная лаборатория</b>	<b>Производство городских сетей</b>
Начальник центральной лаборатории - начальник химико-бактериологической лаборатории, Заместитель начальника лаборатории: по водоотведению, Заместитель начальника лаборатории по водоснабжению, Начальник аналитической лаборатории, Начальник лаборатории контроля качества очистки промышленных стоков	Начальник производства Главный инженер, Заместитель начальника производства, Начальник участка, мастер
	<b>Цех ремонта технологического оборудования</b> Заместитель начальника цеха Начальник участка, мастер
<b>Производство водоснабжения и инженерных коммуникаций</b>	<b>Химическое производство</b>
Начальник производства Главный инженер, главный технолог, Начальник участка, мастер (старший) Начальник смены – технолог	Начальник производства, Главный инженер, главный технолог Мастер Ведущий инженер-технолог
<b>Цех капитального ремонта</b>	<b>Информационная служба</b>
Начальник цеха Заместитель начальника цеха Начальник участка, мастер	Начальник службы Начальник участка Начальник цеха - главный метролог
<b>Управление автотранспорта и спецтехники</b>	<b>Энергоцех</b>
Начальник управления, заместитель начальника управления Начальник автомобильной колонны Механик автомобильной колонны Диспетчер автомобильного транспорта (старший) Начальник участка, механик участка	Начальник цеха, заместитель начальника цеха Начальник участка, мастер
	<b>Электротехническая лаборатория</b> Начальник лаборатории Заместитель начальника лаборатории - начальник участка по ремонту аппаратуры релейной защиты и автоматики Начальник участка, мастер
<b>Центральная диспетчерская служба</b>	<b>Отдел ремонта</b>
Начальник службы Начальник отдела Начальник смены – технолог, начальник смены – энергетик	Начальник лаборатории, начальник участка, инженер участка технической диагностики ЛТД
	<b>Участок хозяйственного обслуживания</b> Начальник участка



**ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТА РАБОТНИКА**

**БЛАГОДАРИМ ЗА ТРУД!**

**Расчетный листок за \_\_\_\_\_ 201\_\_ год**

Организация: ООО "ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ"				Табельный №		
Ф.И.О _____				Наименование подразделения		
К выплате:				Должность/профессия		
Общий доход (с начала года):				НДФЛ (с начала года):		
Общий облагаемый доход (с начала года):				Применено вычетов НДФЛ (с начала года):		
Применено вычетов по НДФЛ за месяц:		на "себя"		на детей		имущественных
Вид начисления	Период	Оплачено		Сумма	Вид удержания	Период
		Дни	Часы			Сумма
<b>1. Начислено</b>				<b>2. Удержано</b>		
Всего начислено				Всего удержано		
<b>3. Доходы в натуральной форме</b>				<b>4. Выплачено</b>		
Всего натуральных доходов				Всего выплат		
Долг за предприятием/работником на начало месяца				Долг за предприятием/работником на конец месяца		
в том числе: излишне удержанного НДФЛ на начало периода				в том числе: излишне удержанного НДФЛ на конец периода		
Больничный (день)		По среднему (час)			Отпуск (день)	

**Примечание:** за каждый день задержки выплаты заработной платы работнику выплачивается денежная компенсация в размере 1/150 действующей ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

## **4. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА**

Стороны признают, что условия найма, увольнения, обеспечение занятости и развитие персонала регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства и локальными нормативными актами.

### **4.1. Трудовые отношения**

Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование, в возрасте от четырнадцати лет до пятнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим Договором.

4.1.2. Приказ (распоряжение) о приеме на работу издается на основании заключенного трудового договора и объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.1.3. При приеме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в Обществе Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ», иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4.1.4. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

4.1.5. Трудовой договор может быть расторгнут по п.1 ст.77 ТК РФ (соглашение сторон), в том числе с выплатой денежной компенсации в размере, установленном в соглашении о расторжении трудового договора.

### **4.2. Найм персонала**

4.2.1. Работодатель имеет право принимать Работника на вакантные должности и рабочие места на конкурсной основе.

4.2.2. При оценке компетентности каждого кандидата на должность Работодатель учитывает образование, опыт, а также результаты иных методов отбора персонала в соответствии с локальными нормативными актами Общества,

требованиями квалификационных справочников или соответствующими положениями профессиональных стандартов, утвержденных в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

4.2.3. Трудоустройство Работников осуществляется Работодателем с применением методов отбора.

4.2.4. При наличии вакансии руководителя высшего или среднего звена управления, преимущественное право на занятие вакантного места имеют:

- подготовленные кандидаты из резерва высшего или среднего звена управления;
- работники, запланированные на соответствующую ротацию из других подразделений Общества.

4.2.5. Прием лиц, поступающих на работу в ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ», осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

### **4.3. Обеспечение занятости**

4.3.1. Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения Работников, и несут ответственность за принятие исчерпывающих мер по обеспечению стабильной занятости Работников.

4.3.2. Работодатель не ставит своей целью улучшать экономическое положение Общества за счет сокращения численности Работников.

Работодатель обязуется:

4.3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата, которое может привести к массовому увольнению Работников, заблаговременно, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменно уведомить профсоюзный комитет и ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны».

Предоставлять по письменному запросу соответствующего профсоюзного комитета копии приказов о предстоящем сокращении численности или штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий.

Предпринимать меры, обеспечивающие снижение социальной напряженности, предусматривающие:

- а) реальное снижение административно-управленческих расходов;
- б) введение полного ограничения на прием Работников со стороны. Допускается, в исключительных случаях и только по решению полномочного представителя Работодателя, прием высококвалифицированных специалистов и особо учитываемых категорий Работников;
- в) запрещение работ в выходные дни по разовым нарядам, кроме предусмотренных утвержденными графиками работ;
- г) установление, исходя из складывающихся финансово-экономических условий, по согласованию с профсоюзным комитетом, режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

4.3.4. Реализовывать мероприятия по трудоустройству Работников, подлежащих сокращению, на другие вакантные рабочие места в подразделения

Общества с учетом их квалификации, опыта работы, профессиональных компетенций и состояния здоровья. При отсутствии возможности перевода внутри Общества, обучение этих Работников другим, необходимым для Общества профессиям, с сохранением на период обучения средней заработной платы.

4.3.5. Работодатель не имеет права увольнять по сокращению штата (численности), при любом финансово-экономическом состоянии Общества, следующие категории Работников:

- лиц, моложе 18 лет без согласования с соответствующей госинспекцией труда и комиссией по делам несовершеннолетних;
- Женщин-работниц, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- беременных женщин;
- одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцов и других лиц, воспитывающих без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), либо опекунов, попечителей указанных детей;
- родителей (опекунов, попечителей), которые являются единственными кормильцами ребенка до 3-х лет в семье с тремя и более детьми до 14 лет или ребенка-инвалида до 18-ти лет, если другой родитель (опекун, попечитель) не работает;
- работников, имеющих детей-инвалидов, до достижения ими возраста 18 лет;
- лиц, получивших в период работы в Обществе: трудовые увечья, профзаболевания/
- работников за 2 года до выхода на пенсию, при непрерывном стаже работы в Обществе 20 и более лет.

4.3.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работником членом профсоюза (по пунктам 2,3,5 статьи 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения в письменной форме, вынесенного соответствующим профсоюзным органом.

Стороны договорились:

4.3.7. Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности или штата Работников Общества считать:

- увольнение 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 500 Работников в течение 90 календарных дней.

4.3.8. Высвобождаемым Работникам (в течение 2-х месяцев с момента уведомления о предстоящем увольнении по сокращению численности или штатов Работников) по личному заявлению предоставляются два дня в месяц освобождения от работы с оплатой 2/3 тарифной ставки (оклада) для поиска другой работы.

4.3.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, с одновременной выплатой компенсации в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 3 ст. 180 ТК РФ.

4.3.10. При сокращении численности или штата Работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам,

имеющим более высокую производительность труда и уровень квалификации. При равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или неработающего пенсионера. В остальных случаях учитываются преимущества, предусмотренные законодательством.

4.3.11. За Работниками, уволенными по сокращению штата или численности, сохраняются:

- а) очередность на улучшение жилищных условий до момента их трудоустройства к другому Работодателю, но не свыше трех месяцев со дня увольнения;
- б) право на проживание в типовых общежитиях ООО «КАМАЗжилбыт» до момента их трудоустройства к другому Работодателю, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения.

4.3.12. Работники, проработавшие в ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» или ПАО «КАМАЗ» непрерывно 10 лет и более и уволенные по п.5 ст77 ТК РФ в сторонние организации в связи с передачей отдельных функций (выполнение работ, услуг) в указанные организации, сохраняют право:

- а) на проживание в общежитиях ООО «КАМАЗжилбыт» в течение одного года;
- б) на сохранение очереди, на получение жилья на условиях, как для Работников ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» в течение одного года. Данное право сохраняется только за Работниками, состоящими в очереди на 08.04.1993 г.

4.3.13. Работники, уволенные в сторонние организации в связи с передачей функций и уволенные по сокращению штатов этих организаций, при оформлении пенсии в ГКУ «Центр занятости населения г.Набережные Челны» закрепляются как пенсионеры ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» и организаций, из которых они были уволены соответственно за:

- а) 2 года до назначения пенсии при непрерывном стаже работы в Обществе 10 и более лет;
- б) 5 лет до назначения при непрерывном стаже работы в ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» или ПАО «КАМАЗ» 25 лет и более.

4.3.14. Работодатель, совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает и утверждает мероприятия по обеспечению занятости высвобождаемых Работников в соответствии с законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

#### **4.4. Развитие персонала**

4.4.1. Работодатель обязуется создать Работникам условия, позволяющие формировать и развивать компетенции, необходимые для решения текущих и будущих задач Общества, включая переподготовку, повышение квалификации, дистанционное обучение, самообучение и др., в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также локальными нормативными актами.

4.4.2. Оценка персонала Общества осуществляется регулярно в соответствии с локальными нормативными актами.

4.4.3. Служебное продвижение руководителей и специалистов осуществляется на основе результатов оценки, либо по решению Работодателя.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И УСЛУГИ РАБОТНИКАМ ОБЩЕСТВА**

Социальные гарантии, льготы и услуги распространяются на всех Работников Общества. Работникам, уволенным из Общества на пенсию по возрасту или инвалидности, в т.ч. при выработке льготного стажа, социальные гарантии, льготы и услуги предоставляются в соответствии с локальными нормативными актами.

Работникам, работающим в Обществе по совместительству, социальные гарантии, льготы и услуги, предусмотренные Затратами на соцобеспечение предоставляются по основному месту работы.

Штатный Работник профсоюзного комитета Общества и профкома ПАО «КАМАЗ» обладает такими же, предусмотренными Договором, социальными гарантиями, льготами и услугами, как и Работники Общества.

Социальные гарантии, льготы и услуги предоставляются Работникам Общества по следующим направлениям:

### **5.1. Забота**

Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять Работникам освобождение от работы сроком на 5 календарных дней (с сохранением средней заработной платы за рабочие часы по графику работы) в следующих случаях:

- а) бракосочетание (при первом вступлении в брак);
- б) когда Работник является пострадавшим в результате пожара, стихийного бедствия;
- в) в случае кончины
  - мужа, жены;
  - родителей;
  - родителей супругов;
  - детей;
  - родного брата, родной сестры.

В случае кончины вышеуказанных лиц дни освобождения от работы могут предоставляться сроком на 5 календарных дней со дня смерти или в следующем порядке: 3 дня, начиная со дня смерти вышеуказанных лиц или со следующего дня, а оставшиеся 2 дня (по которым возможно раздельное предоставление) в течение 40 дней со дня смерти.

5.1.2. Предоставлять один день освобождения от работы с сохранением 50% средней заработной платы за рабочие часы по графику работы в пределах утвержденного ФЗП отцам на день выписки ребенка из роддома.

5.1.3. Предоставлять 1 сентября освобождение от работы с сохранением 50% средней заработной платы за рабочие часы по графику работы в пределах утвержденного ФЗП отцам, опекунам детей, поступающих в первый класс.

5.1.4. Предоставлять отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их личному заявлению (при наличии подтверждающих документов), один день освобождения от работы в месяц с сохранением 50% средней заработной платы за рабочие часы по графику работы.

5.1.5. Предоставлять отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам, имеющим детей до 16 – летнего возраста, а также лицам с ограниченной трудоспособностью (по их желанию и исходя из условий производства) возможность работать по гибкому графику или с неполным рабочим днем (неполной рабочей неделей).

5.1.6. Обеспечивать социальную поддержку Работников Общества в соответствии с программой «Забота».

5.1.7. Осуществлять санаторное оздоровление в клинике – санатории «Набережные Челны» Работников, уволенных на пенсию из Общества по возрасту, инвалидности или по льготному стажу, в пределах лимита средств бюджета, утвержденного на финансовый год, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Общества.

5.1.8. Предоставлять дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы Работникам, осуществляющим уход за детьми, согласно статье 263 ТК РФ по согласованию с руководителем подразделения.

5.1.9. Обеспечивать, в соответствии с лимитом средств, предусмотренных бюджетом на текущий финансовый год, организацию в летний период оздоровления и отдыха детей в возрасте от 8 до 16 лет включительно, у которых один из родителей погиб на производстве в результате несчастного случая в ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ», а второй родитель не работает в Обществе.

5.1.10. Предоставлять ежегодно (15 февраля) один день освобождения от работы с сохранением средней заработной платы за рабочие часы по графику работы работникам-участникам боевых действий, в пределах утвержденного ФЗП Общества.

5.1.11. Работодатель вправе по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами, за особые достижения в профессиональной деятельности, продолжительную и безупречную работу при увольнении работника (работающего пенсионера) в связи с уходом на пенсию, наградить его ценным подарком, в зависимости от непрерывного стажа в Обществе:

- при стаже от 20 до 29 лет - на сумму 3000 (три тысячи) рублей;
- при стаже от 30 до 39 лет - на сумму 4000 (четыре тысячи) рублей;
- при стаже от 40 и более лет – на сумму 5000 (пять тысяч) рублей.

## **5.2. Оздоровление персонала**

5.2.1. Добровольное медицинское страхование и организация оздоровления работников в санаторно- курортных и оздоровительных учреждениях

Работодатель обязуется:

5.2.1.1. Осуществлять в пределах лимита средств финансового года добровольное медицинское страхование Работников в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

5.2.1.2. Организовывать оздоровление Работников в санаторно-курортных и

оздоровительных учреждениях РТ, РФ за счет средств бюджета Общества, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами, в том числе по программе «Мать и дитя» для детей от 4-х до 14 лет включительно.

### 5.2.2. Питание

Работодатель обязуется:

5.2.2.1. Организовать горячее питание Работников в соответствии с договором с компанией - поставщиком услуг по организации питания. Предоставлять работникам сухой паек в случаях, предусмотренных локальными нормативными актами.

5.2.2.2. Осуществлять частичную денежную компенсацию затрат на горячее питание Работников на продукцию собственного производства компании - поставщика питания в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами. Предоставлять бесплатное горячее питание 1 раз в смену Работникам, имеющим право на льготное пенсионное обеспечение по Списку №1, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами.

5.2.2.3. Производить ремонт помещений обеденных залов столовых и буфетов, замену технологического оборудования в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Общества.

Стороны договорились:

5.2.2.4. Совместно утверждать режим работы столовых и буфетов в соответствии с графиками работы подразделений.

5.2.2.5. Профсоюзный комитет обязуется способствовать увеличению охвата Работников горячим питанием в столовых.

5.2.2.6. При организации работ по ликвидации или предупреждению крупных аварий или последствий стихийных бедствий участников этих работ обеспечивать горячим питанием или сухим пайком за счет средств Общества.

### 5.3. Жилье

Стороны согласились с тем, что:

5.3.1. Предоставление возможностей Работникам по улучшению жилищных условий производится в соответствии с законодательством РФ и РТ, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» и ПАО «КАМАЗ».

5.3.2. Жилищные условия улучшаются на платной основе.

5.3.3. Основными направлениями в обеспечении Работников жильем являются:  
– оказание материальной помощи Работникам, вставшим на жилищный учет в списки ПАО «КАМАЗ» по 08.04.1993г. и, улучшившим свои жилищные условия, в пределах лимитов Затрат на соцобеспечение в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами;  
– участие в Республиканской ипотечной жилищной программе в соответствии с



локальными нормативными актами ПАО «КАМАЗ»;

– компенсация расходов на уплату процентов по жилищным кредитам молодым Работникам в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» и ПАО «КАМАЗ».

Работодатель обязуется:

5.3.4. Актуализировать списки Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, по системе социальной ипотеки для передачи данных в соответствующий службы ПАО «КАМАЗ».

#### **5.4. Негосударственное пенсионное обеспечение**

Работодатель обязуется осуществлять деятельность по негосударственному пенсионному обеспечению Работников через АО «НПФ «Первый промышленный альянс» в пределах лимита средств финансового года в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

#### **5.5. Женщины**

Работодатель обязуется:

5.5.1. Предоставлять женщинам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможность выбора другой профессии в Обществе, при наличии вакансий, с обучением за счет Работодателя.

5.5.2. Предоставлять беременным женщинам (по их личному заявлению и на основании медицинского заключения) отпуск с оплатой 2/3 тарифа (оклада), согласно режиму рабочего времени, установленному локальными нормативными актами Общества, начиная с даты их обращения с соответствующим заявлением.

5.5.3. Снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению.

Переводить женщин, работающих с персональными электронно-вычислительными машинами (далее ПЭВМ), от даты предоставления медицинского заключения о беременности на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или ограничивать для них время работы с ПЭВМ (не более 3 ч. за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических нормативов.

Предоставлять беременным женщинам, занятым на работах с вредными условиями труда, подтвержденными соответствующей функциональной службой по результатам специальной оценки условий труда, отпуск с оплатой по тарифам и окладам согласно режиму рабочего времени, установленному локальными нормативными актами Общества, начиная с даты обращения с соответствующим заявлением и предоставления медицинского заключения.

5.5.4. Оказывать беременным женщинам ежемесячную материальную помощь до ухода в отпуск по беременности и родам в соответствии с локальными

нормативными актами, начиная с даты обращения с соответствующим заявлением и предоставления медицинского заявления.

5.5.5. Выплачивать денежную компенсацию Работодателя Работникам ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3-х лет в соответствии с Затратами на соцобеспечение на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Общества.

5.5.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их личному заявлению, один день освобождения от работы в месяц (включая день 16-летия ребенка) с сохранением 50% средней заработной платы за рабочие часы по графику работы. При этом, если смена приходится на два календарных дня, то она подлежит оплате в соответствии с ее продолжительностью.

5.5.7. Предоставлять женщинам, имеющим детей до 16-летнего возраста, (по их желанию и исходя из условий производства) возможность работать по гибкому графику или с неполным рабочим днем (неполной рабочей неделей).

## **5.6. Молодежь**

Стороны обязуются:

5.6.1. Создавать условия и оказывать необходимую помощь в области развития молодежного движения в Обществе.

5.6.2. Организационно и финансово поддерживать деятельность Совета молодых Работников Общества.

5.6.3. Проводить не реже одного раза в четыре месяца встречи с молодыми Работниками в подразделениях Общества по текущим вопросам молодежной политики.

Работодатель обязуется:

5.6.4. Обеспечивать возможность служебно-профессионального продвижения и включения в кадровый резерв Общества наиболее перспективных молодых Работников в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

5.6.5. Осуществлять наставничество молодых Работников в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

5.6.6. Производить молодым Работникам Общества выплату единовременной материальной помощи в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Общества.

5.6.7. Предоставлять не освобожденному от производственной работы председателю Совета молодых Работников Общества, освобождение от работы не менее 4 часов в неделю с сохранением заработной платы для проведения соответствующей общественной работы.

5.6.8. Предоставлять (по предложению Совета молодых Работников Общества) освобождение от работы с сохранением средней заработной платы делегатам на съездах, конференциях, пленумах, форумах в соответствии с локальными нормативными актами Общества.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.6.9. Вести работу с молодежью в соответствии с Концепцией молодежной политики Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного

машиностроения Российской Федерации в целях развития молодежного профсоюзного движения в Обществе.

### **5.7. Дети работников**

Работодатель обязуется:

5.7.1. Обеспечивать новогодними подарками детей Работников Общества в соответствии с Затратами на соцобеспечение в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом.

5.7.2. Обеспечивать, в пределах лимита средств, предусмотренных бюджетом на текущий финансовый год, организацию оздоровления и отдыха детей работников, в соответствии с договором с поставщиком услуг, в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Общества.

5.7.3. Обеспечивать детям Работников Общества (выпускникам общеобразовательных школ, средне – специальных и высших учебных заведений) приоритетное право на трудоустройство в подразделениях Общества.

5.7.4. Осуществлять трудоустройство детей Работников ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» (учащихся старших классов общеобразовательных школ г. Набережные Челны) на период летних каникул в подразделения Общества с обеспечением необходимых условий труда на рабочем месте в соответствии с требованиями законодательства, в том числе согласно договору с ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» «О совместной деятельности по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан».

### **5.8. Организация работы общественного транспорта**

Работодатель обязуется в целях доставки Работников на работу и с работы обеспечить движение вахтового транспорта по маршрутам, утвержденным с учетом режимов и графиков работы подразделений Общества в соответствии с локальными нормативными актами.

### **5.9. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

Работодатель обязуется:

5.9.1. Обеспечивать финансирование профессиональных праздников, юбилейных дат, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в соответствии с Затратами на соцобеспечение.

5.9.2. Обеспечивать организацию отдыха Работников и членов их семей на базах отдыха ПАО «КАМАЗ».

5.9.3. Начислять и перечислять на расчетный счет профсоюзного комитета денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере, предусмотренном бюджетом, но не более 0,15% от фактического фонда оплаты труда.

## **5.10. Корпоративная газета**

Стороны обязуются:

5.10.1. Выпускать ежемесячную корпоративную газету «Водоканал», которая распространяется среди работников Общества. Газета призвана укреплять корпоративный дух и доверие трудового коллектива к руководству Общества.

5.10.2. Публиковать в газете разъяснения кадровой и социальной политики Общества, внутренние нормативные акты, информацию об успехах и достижениях и т.д.

## **6. УСЛОВИЯ, ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ**

6.1. Работники и Работодатель признают профсоюзный комитет работников ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» исключительным представителем Работников Общества по вопросам, касающимся коллективного договора.

6.2. Права выборных профсоюзных органов и гарантии их деятельности определяются федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза Работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, Положением о первичной профсоюзной организации, действующим Коллективным договором и трудовым законодательством.

6.3. Право осуществления контроля над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств Договора, а также состоянием социально-бытового обслуживания, условий труда и обеспечения безопасности Работников подразделений Общества имеют члены выборных органов профсоюза и другие правомочные представители этих органов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать Работодателя и (или) его представителей для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, законодательства о профсоюзах, выполнения условий коллективного договора.

Профсоюзный инспектор труда, уполномоченные лица по охране труда Профсоюза имеют право:

- осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и (или) его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников Общества;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать от руководителей и иных должностных лиц подразделений Общества информацию о состоянии условий труда, уровне травматизма, профзаболеваемости, выполнении мероприятий по охране труда и здоровья;
- осуществлять урегулирование коллективных трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств Договора;
- вносить, в случае необходимости, руководству подразделений Общества предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных

лиц, виновных в нарушении трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.4. Профсоюзный комитет через комиссию по социальному страхованию осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, организацией оздоровления Работников и рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию, путёвками между Работниками и Работодателем.

6.5. Работники, освобожденные от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же, предусмотренными Договором, трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники Общества.

6.6. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п.п.2,3,5 ст.81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по п.п.2,3,5 ст.81 ТК РФ с руководителем профсоюзного комитета и его заместителями в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

6.8. Работнику, освобожденному от работы в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган Общества, после окончания срока его полномочий, предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии (с согласия Работника) другая равноценная работа (должность) в Обществе.

6.9. Работникам, избранным трудовыми коллективами не освобожденными председателями профсоюзных комитетов и председателями цеховых комитетов со списочной численностью работающих более 50 человек, допускается установление стимулирующих выплат в пределах НФЗП за выполнение дополнительной к трудовому договору соответствующей общественной работы, в зависимости от количества обслуживаемых работников, согласно локальному нормативному акту Общества.

Работодатель обязуются:

6.10. Сохранить порядок ежемесячного перечисления членских профсоюзных взносов в полном объеме в сроки фактической выдачи заработной платы с предоставлением сведений профсоюзному комитету о перечислении.

Перечислять в таком же порядке денежные средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза (при наличии их письменного заявления).

6.11. Ежемесячно выплачивать вознаграждение штатным работникам профсоюзного комитета в зависимости от результатов хозяйственной деятельности Общества и в соответствии с решением балансовой комиссии профкома.

6.12. Предоставлять освобождение от работы 6 часов в неделю, но не более 24

часов в месяц, с сохранением заработной платы выборным председателям цеховых комитетов, не освобожденным от основной работы, для проведения соответствующей общественной работы.

6.13. Не освобожденным от основной работы председателям цеховых комитетов, профгруппоргам подразделений и профсоюзным инспекторам труда, предоставлять за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе ежегодный дополнительный отпуск с оплатой из расчета средней заработной платы, в пределах НФЗП по подразделению, пропорционально фактическому времени исполнения дополнительной к трудовым обязанностям работы в коллективе (по предоставлению справки профсоюзного комитета Общества): председателям цеховых комитетов и профсоюзным инспекторам - 3 календарных дня, профгруппоргам - 1 календарный день.

6.14. Работников, освобожденных от основной работы в связи с избранием в выборный орган первичной профсоюзной организации, направлять на обучение в порядке и на условиях, предусмотренных локальным нормативным актом ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ».

6.15. Профсоюзных активистов (по предложению профсоюзного комитета) предоставлять освобождение от работы с сохранением средней заработной платы на период профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе президиумов, пленумов и комиссий.

6.16. Бесплатно предоставлять помещения, транспортные средства, средства связи (в т.ч. обеспечить материальное оснащение и доступ к электронным информационным системам Интернет), оргтехнику, производить ремонт оборудования, помещений.

На мероприятия, организуемые профкомом, предоставлять по предварительному запросу в группу по связям с общественностью Общества фотографа и видео-оператора при наличии возможности.

6.17. Регулярно публиковать представляемую профсоюзным комитетом и согласованную с ГСО в газете «Водоканал», в официальной группе «ВКонтакте» ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ», в других действующих официальных аккаунтах ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» в социальных сетях, в телевизионной программе и газете «Вести КАМАЗа», в порядке, установленном локальными нормативными актами ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ», информацию о решениях профсоюзного комитета, событиях, мероприятиях и другую информацию о деятельности первичной профсоюзной организации работников ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ».

6.18. Организовывать для вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда профсоюза обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

6.19. Организовывать обучение по охране труда членов Комитета по охране труда от профсоюза за счет средств Работодателя или средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению Работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

Стороны пришли к Соглашению:

6.20. В составы профсоюзных комитетов, постоянно действующих комиссий профкомов подразделений избираются представители всех основных социальных слоев Работников, в том числе молодые Работники, женщины, рабочие, специалисты, руководители.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА**

Стороны обязуются обеспечивать Работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с нормами трудового законодательства, законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда РФ и РТ.

Профсоюзный комитет обязуется:

- с целью сохранения жизни и здоровья Работников, профилактики производственного травматизма и профзаболеваний усилить общественный контроль над применением Работниками средств индивидуальной защиты;
- обеспечить ежеквартальное рассмотрение вопросов охраны труда на заседаниях профсоюзных комитетов подразделений Общества.

### **7.1. Охрана труда**

7.1.1. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда, промышленной безопасностью и охраной окружающей среды в соответствии с РСМОТПБиЭМ «Общее руководство по системе менеджмента охраны труда, промышленной безопасности и экологического менеджмента».

7.1.2. Обеспечить ежегодное финансирование и выполнение в полном объеме мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7.1.3. Проводить специальную оценку условий труда, в том числе внеплановую оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и СТО КАМАЗ 12.04 «Порядок проведения специальной оценки условий труда», установленном локальным нормативным актом.

Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

7.1.4. Организовывать рабочие места пользователей ПЭВМ в соответствии с рекомендациями и требованиями СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

Работникам, занятым на работах с ПЭВМ, предусматривать регламентированные перерывы для отдыха в соответствии с локальным нормативным актом.

Осуществлять закупку средств отображения информации индивидуального пользования (мониторов), имеющих сертификаты электромагнитной безопасности (ГОСТ Р 50948-2001).

7.1.5. В соответствии с действующим законодательством обеспечивать Работников в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных

факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов и уровни которых превышают установленные нормативы, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами (0,5 литра) за смену независимо от установленной продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями цветных металлов (кроме соединений алюминия, кальция и магния) дополнительно к молоку выдавать 2г пектина в составе обогащенных им пищевых продуктов: напитков, желе, джемов, мармеладов, соковой продукции из фруктов и (или) овощей и консервов или 300 мл натурального фруктового сока (овощного) с мякотью. При постоянном контакте с неорганическими соединениями цветных металлов вместо молока выдавать кисломолочные продукты или продукты для диетического (лечебного и профилактического) питания при вредных условиях труда.

Выдача молока или других равноценных пищевых продуктов, а также пектина в составе обогащенных им продуктов, предусмотренная в соответствии с законодательством, может быть заменена, по письменным заявлениям Работников, компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, а также стоимости обогащенных пектином пищевых продуктов. Конкретный размер компенсационной выплаты и порядок ее индексации устанавливаются локальным нормативным актом.

Дополнительно обеспечивать бесплатным питанием в виде молока и других равноценных продуктов в порядке, установленном локальным нормативным актом:

- а) Работников, занятых менее чем половины рабочей смены на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов;
- б) Работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение по Спискам №1 и №2, занятых на работах, обусловленных наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов;
- в) Работников, занятых на работах, обусловленных наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых



продуктов, на уровне от 0,9ПДК (ПДУ) до ПДК (ПДУ).

Дополнительное обеспечение бесплатным питанием в виде молока и других равноценных продуктов может быть заменено по письменному заявлению Работника компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в порядке, установленном локальным нормативным актом.

7.1.6. Обеспечивать Работников качественной питьевой водой.

7.1.7. Обеспечить Работников сертифицированной, качественной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, имеющими сертификат или декларацию соответствия техническому регламенту Таможенного союза 019/2011, соответствующую маркировку и положительные результаты испытаний в подразделениях Общества.

По согласованию с профсоюзным комитетом и в зависимости от финансово-экономических возможностей Общества, устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам спецодежды, спецобуви и СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работника от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных производственных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Работникам, работающим на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, с наступлением холодного периода года (с 01 октября по 30 апреля) выдавать теплую спецодежду и спецобувь, а с наступлением теплого периода организовать хранение выданной спецодежды и спецобуви до следующего сезона.

7.1.8. Обеспечить ремонт, качественную стирку, сушку, химическую чистку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств в период установленного срока носки. Пришедшие в негодность до истечения срока носки спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты (СИЗ) заменять новыми или прошедшими ремонт.

7.1.9. Соблюдать в производственных и административно-бытовых корпусах и помещениях температурный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

В производственных помещениях, в которых допустимые нормативные величины показателей микроклимата невозможно установить из-за технологических требований к производственному процессу или экономически обоснованной нецелесообразности, должна быть обеспечена защита работающих от возможного перегревания и охлаждения: системы местного кондиционирования воздуха, воздушное душирование, помещения для отдыха и обогрева, спецодежда и другие средства индивидуальной защиты, регламентация времени работы и отдыха и т.п.

Организовать подачу тепла в корпуса подразделений при снижении среднесуточной температуры до 8 градусов и ниже в течение 5 дней подряд.

7.1.10. Работникам, работающим в холодное время года (среднесуточная температура +10°C и ниже) на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставлять специальные перерывы для

обогревания продолжительностью до 1 часа в течение смены, которые включаются в рабочее время.

Оборудовать и обеспечить всем необходимым помещения для обогрева и отдыха Работников согласно ГОСТ 12.1.005-88 «Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» и СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

7.1.11. В случае отсутствия возможностей для стирки спецодежды, выдавать Работникам мыло на руки (из расчета на одного работающего 400г. мыла в месяц), без права выноса его через проходную и с занесением в Личную карточку учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

7.1.12. Обеспечивать для нужд личной гигиены Работников (на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями) постоянное наличие смывающих средств в умывальниках из расчета на одного работающего 200 г туалетного мыла или 250 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах.

В соответствии с утвержденным в ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ» Перечнем на бесплатную выдачу мыла Работникам, занятым на работах с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, смазки, нефтепродукты, лаки, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит), различные виды производственной пыли (в т.ч. угольная, металлическая) обеспечивать постоянное наличие смывающих средств в умывальниках из расчета на одного работающего в месяц – 300 г туалетного мыла или 500 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах; дополнительно к мылу обеспечивать 200 мл очищающей пасты (крема, геля).

При отсутствии умывальников производить выдачу Работникам указанного количества смывающих средств на руки по фактически отработанному времени. Выдачу Работникам смывающих средств фиксировать под роспись в личной карточке учета смывающих и (или) обезвреживающих средств.

7.1.13. В соответствии с утвержденным Перечнем на бесплатную выдачу мыла Работникам, занятым на работах с загрязнением тела, постоянно обеспечивать Работников мылом в душевых комнатах (из расчета 300 г туалетного мыла или 500 мл жидкого моющего средства в дозирующих устройствах).

При отсутствии душевых комнат производить выдачу указанного количества мыла на руки Работникам по фактически отработанному времени.

Выдачу Работникам смывающих средств фиксировать под роспись в личной карточке учета смывающих и (или) обезвреживающих средств.

7.1.14. Организовать работу комнат личной гигиены женщин (КЛГЖ) в соответствии с графиком работы подразделений. Обеспечить комнаты личной гигиены женщин (КЛГЖ) санитарно-гигиеническими средствами.

7.1.15. Обеспечивать бесперебойную подачу горячей воды в душевые и умывальные.

7.1.16. Обеспечивать Работников, контактирующих с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками,

смолами, нефтепродуктами, графитом, различными видами, производственной пыли, мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, разбавленными водными растворами кислот, щелочей, масляными эмульсиями и другими рабочими материалами, а также при работе в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), эффективными дерматологическими регенерирующими, восстанавливающими средствами (кремами, эмульсиями), а также средствами защиты кожи рук по фактически отработанному времени в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н с занесением в Личную карточку учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

7.1.17. Не внедрять в производство материалы, компоненты, технологии, не имеющие паспортов безопасности, сертификатов соответствия и свидетельства о государственной регистрации.

7.1.18. Предоставлять членам совместных комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченным лицам по охране труда профсоюза Работников в рабочее время не более 10 часов в месяц с сохранением заработной платы для выполнения соответствующих обязанностей.

7.1.19. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда профсоюза работников, за дополнительную к трудовым функциям работу, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с оплатой из расчета средней заработной платы в количестве не более трех календарных дней по решению совместного комитета по охране труда подразделения, где работает уполномоченный, пропорционально фактическому времени исполнения дополнительной к трудовым обязанностям работы.

Работник обязуется:

7.1.20. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- применять, выданные Работодателем, средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя о несчастном случае на производстве, а также любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, психиатрическое и наркологическое освидетельствование;
- выполнять рекомендации республиканского центра профпатологии (г.Казань) и медицинских учреждений по результатам проведенных обследований.

За нарушение требований охраны труда Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ».

Стороны пришли к соглашению:

7.1.21. Отказ Работника от выполнения работы в связи с угрозой его жизни или здоровью вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

При этом за таким Работником сохраняется средний заработок на весь период отказа от работы (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

7.1.22. Работнику, частично или полностью утратившему профессиональную трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или в результате профессионального заболевания (по вине Работодателя), возмещение морального вреда осуществляется в соответствии с законодательством.

При несчастном случае с временной утратой трудоспособности свыше 4-х месяцев выплачивать единовременное пособие в размере среднемесячного заработка.

7.1.23. Семье, потерявшей кормильца в результате несчастного случая на производстве (по вине Работодателя), осуществлять возмещение морального вреда в размере 60 минимальных месячных тарифных ставок по ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ». Совершеннолетним членам семьи погибшего предоставляется преимущественное право при трудоустройстве в подразделении Общества.

7.1.24. При работе с ручным немеханизированным и механизированным инструментом, генерирующим вибрацию, обеспечить условия для соблюдения работниками режима труда и отдыха, определенного локальными нормативными актами.

7.1.25. В целях социальной защищенности создавать инвалидам условия труда в соответствии требованиями законодательства и индивидуальными программами реабилитации.

7.1.26. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей профсоюзных комитетов в совместных комитетах подразделений по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета подразделения.

## **7.2. Охрана здоровья**

Работодатель обязуется:

7.2.1. Переводить Работников, выработавших стаж во вредных и тяжелых условиях труда, дающий право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях, а также Работников с подозрением на профессиональное заболевание, с их согласия на рабочие места с менее вредными условиями труда, с единовременным и одноразовым перечислением на их лицевые счета в НПФ «Первый промышленный альянс» денежной суммы в размере до 3-х месячной заработной платы переводимого Работника.

7.2.2. Обеспечивать явку в центры профпатологии и другие медицинские лечебные учреждения всех Работников с подозрением на профзаболевание и другие выявленные заболевания на дообследование в течение месяца после

прохождения медосмотра (профосмотра).

7.2.3. Организовать проведение обязательного медицинского осмотра Работников в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами ПАО «КАМАЗ». Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ Работника от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины. Не допускать Работников к выполнению трудовых обязанностей при их уклонении от прохождения медицинских осмотров или невыполнении ими рекомендаций Республиканского центра профпатологии (г.Казань) и медицинских учреждений по результатам проведенных обследований в соответствии с локальными нормативными актами.

7.2.4. Предоставлять Работникам дни освобождения от работы, с сохранением средней заработной платы за рабочие часы по графику работы, для поездки на дообследование в Центр профпатологии г. Казани для прохождения амбулаторного обследования по результатам периодического медосмотра, при установлении предварительного диагноза «острое или профессиональное хроническое заболевание (отравление)».

Возмещать Работнику для поездки на дообследование в Республиканский центр профпатологии (г.Казань) для прохождения амбулаторного или стационарного обследования транспортные расходы (до места назначения и обратно) после предъявления проездных документов.

7.2.5. Продолжить в подразделениях работу инженерно-врачебных комиссий в целях снижения общей, профессиональной заболеваемости и травматизма в соответствии с локальными нормативными актами.

7.2.6. Обеспечивать хозяйственное содержание, модернизацию материально-технической базы здравпунктов в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Общества.

7.2.7. Осуществлять компенсацию затрат Работникам Общества за проведенный обязательный предварительный (только по факту действительного принятия на работу) медицинский осмотр в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными Федеральными законами. Порядок выплаты компенсации регулируется локальным нормативным актом ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ».

7.2.8. Сохранять Работникам, нуждающимся по медицинским заключениям в переводе на другую работу, их прежнюю среднюю заработную плату в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе - в связи с несчастным случаем на производстве, профзаболеванием - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо выздоровления Работника.

7.2.9. Оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, производится за счет средств ФСС на основании Положения «Об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», утвержденного

Постановлением Правительства РФ от 15.05.2006 №286.

7.2.10. Приобретать только сертифицированные ручные, механизированные машины, соответствующие требованиям гигиенических нормативов.

7.2.11. Предоставлять Работникам дни освобождения от работы, с сохранением средней заработной платы для прохождения диспансеризации в соответствии с законодательством.

7.2.12. Обеспечить выполнение технических, организационных и лечебных мероприятий, разработанных по результатам периодических медицинских осмотров.

7.2.13. Обеспечить перевозку за счет Общества в лечебные учреждения Работников, получивших травму на рабочем месте, профессиональное заболевание, не имеющих возможности самостоятельно добраться до лечебного учреждения.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

8.1. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок и договоренностей.

8.2. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.3. Лица, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора, а также в непредоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за его выполнением, при отсутствии объективных причин, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.4. По требованию профсоюзного комитета Работодатель обязан принять меры, предусмотренные законодательством РФ, к Работникам, по вине которых нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

Генеральный директор  
ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ»

Председатель профсоюзного комитета  
ООО «ЧЕЛНЫВОДОКАНАЛ»

---

К.Ю. Пузырьков

---

В.Н. Хлопунов

## Оглавление

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	1
1.1.	Стороны, цель и статус коллективного договора .....	1
1.2.	Предмет коллективного договора .....	1
1.3.	Действие коллективного договора .....	1
1.4.	Экземпляры, копии Договора и его хранение.....	2
1.5.	Контроль над выполнением договора.....	3
2.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	3
2.1.	Общие обязательства сторон .....	3
2.2.	Обязательства работодателя .....	3
2.3.	Обязательства работников .....	4
2.4.	Обязательства Профсоюзного комитета .....	5
2.5.	Дисциплина труда.....	6
3.	ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ .....	7
3.1.	Общие положения.....	7
3.2.	Рабочее время и время отдыха .....	7
3.3.	Заработная плата .....	10
3.4.	Системы оплаты труда .....	10
3.5.	Структура заработной платы .....	11
3.6.	Нормативный фонд заработной платы .....	14
3.7.	Заключительные положения.....	14
	Приложение 1 .....	15
	Приложение 2.....	19
	Приложение 3.....	20
	Приложение 4.....	21
	Приложение 5.....	23
	Приложение 6.....	24
4.	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА .....	25
4.1.	Трудовые отношения.....	25
4.2.	Найм персонала.....	25
4.3.	Обеспечение занятости.....	26
4.4.	Развитие персонала.....	28
5.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И УСЛУГИ РАБОТНИКАМ ОБЩЕСТВА .....	29
5.1.	Забота .....	29
5.2.	Оздоровление персонала.....	30
5.3.	Жилье .....	31
5.4.	Негосударственное пенсионное обеспечение.....	32
5.5.	Женщины .....	32
5.6.	Молодежь.....	33
5.7.	Дети работников.....	34
5.8.	Организация работы общественного транспорта.....	34
5.9.	Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.....	34

5.10. Корпоративная газета .....	35
6. УСЛОВИЯ, ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ.....	35
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА.....	38
7.1. Охрана труда .....	38
7.2. Охрана здоровья.....	43
8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	45